

工作前 30 分鐘的準備會議

案情簡介：

僱員 A 受僱於 B 公司，擔任保安員一職，每更工作時間為 12 小時（早上 8 時至晚上 8 時，或晚上 8 時至翌日早上 8 時），每週上班 4 天，工作時數為 48 小時。在受僱期間 B 公司以口頭方式要求僱員 A 每更均須提前 30 分鐘到達工作場所參與工作準備會議，內容主要包括當日的工作安排及工作需注意的事項，會議期間會以口頭點名的方式監控人員的出席情況，同時，不允許僱員 A 因出席會議而打卡，要到正式上班時間才可打卡。

由於 B 公司並沒有將上指的 30 分鐘列入工作時間內，亦沒有向僱員 A 作出額外的工作補償，因此，僱員 A 到勞工事務局投訴。

案情分析：

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 2 條（6）項的規定，正常工作時間是指僱員有義務在每日及每週提供工作的時間，有關時段是由勞動合同所訂定，其中包括僱員的工作時數、提供工作的時間及法定和合同倘有訂明的間斷時間。案中，B 公司與僱員 A 所簽訂的勞動合同已明確規定有關工作時間為每週工作 48 小時，雖然《勞動關係法》第 33 條第 5 款規定正常工作時間不包括工作前所需的準備時間，而有關時間不得超過 30 分鐘，然而，對於 B 公司以該會議對提供所需的保安服務有必要性為由，強制要求僱員 A 每更須提前 30 分鐘上班參與工作準備會議之情況，並不屬於該規定所指的情況，因其所規範的僅為僱員為履行工作義務而自覺地作出的準備行為，如換制服、拿設備/工具等，在該段時間內，僱員仍未正式上班，即未須聽從僱主的命令及指示。

本案例中，B 公司恆常地強制要求僱員 A 須提前 30 分鐘上班參與工作預備會議，在該段時間內僱員 A 已開始聽從其僱主或其代表的具體指揮、領導及安排，即已在履行作為僱員應有服從僱主的義務，處於被其僱主可支配的待命狀態，因此，上述 30 分鐘的提前上班時段應被視為僱員 A 在與 B 公司協議的工作時間之外提供了工作，換言之，根據《勞動關係法》第 37 條第 1 款的規定，僱員 A 有權因此收取超時工作報酬¹。

¹ 根據《勞動關係法》第 37 條(超時工作的報酬)的規定，僱員有權因提供超時工作而收取額外的報酬。